El riesgo psicosocial intralaboral y la satisfacción laboral en el sector salud, una revisión de la literatura

Alejandro Lozano Medina[1]

Luis Armando Lenis Vasquez[2]

Victor Manuel Cuenca Ramirez[3]

Resumen

Este documento revisa cómo los factores de riesgo psicosocial, como el estrés, el agotamiento emocional y la falta de apoyo social, impactan la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. A partir de estudios recientes, se identifica que estas condiciones afectan tanto el bienestar de los trabajadores como la calidad del servicio que brindan. Los resultados sugieren que mejorar el liderazgo, fomentar el reconocimiento y crear redes de apoyo entre colegas

---

[1] Estudiante del Programa de Administración de Empresas grupo a que se vincula el TG Giconfe

[2] Estudiante del Programa de Administración de Empresas grupo a que se vincula el TG Giconfe

[3] Estudiante del Programa de Administración de Empresas grupo a que se vincula el TG Giconfe

pueden reducir estos riesgos y aumentar la motivación y el compromiso laboral. Aunque existen limitaciones metodológicas, la investigación aporta información valiosa para implementar políticas que promuevan un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio en el sector salud. datos académicas en español e inglés. Los resultados revelan que el estrés constante, el agotamiento emocional y la falta de apoyo social son las principales causas de insatisfacción entre los trabajadores de la salud, lo que subraya la importancia de desarrollar estrategias dentro de las organizaciones que cuiden el bienestar de los empleados para mejorar tanto su satisfacción como la calidad del servicio que brindan a los pacientes

Palabras clave: Riesgo psicosocial , Satisfacción, Sector salud, Condiciones laborales, Salud mental

Abstract

This paper reviews how psychosocial risk factors, such as stress, emotional exhaustion, and lack of social support, impact job satisfaction among healthcare professionals. Recent studies have identified that these conditions affect both the well-being of workers and the quality of the service they provide. The results suggest that improving leadership, fostering recognition, and creating support networks among colleagues can reduce these risks and increase motivation and work commitment. Although there are methodological limitations, the research provides valuable information for implementing policies that promote a healthier and more satisfying work environment in the healthcare sector.

Keywords: Psychosocial risk, Satisfaction, Healthcare sector, Working conditions, Mental health

Introducción

En los últimos años se ha prestado cada vez más atención al bienestar de los empleados, especialmente en el sector sanitario, donde las condiciones laborales desempeñan un papel crucial. El estudio realizado por (Alva Llatas, 2021) se centra en la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de emergencias en Lima, Perú. Este trabajo, de enfoque cuantitativo y descriptivo, revela que los factores de riesgo psicosocial, como las largas jornadas y el alto estrés, impactan considerablemente en la satisfacción laboral de las enfermeras. Los resultados indican que una mayor satisfacción y una reducción del estrés en el personal de salud no solo mejoran el bienestar de las enfermeras, sino que también repercuten positivamente en la calidad de atención brindada a los pacientes, subrayando la importancia de intervenciones dirigidas a optimizar el ambiente laboral y reducir los riesgos psicosociales.

De manera similar, (Méndez Beltrán & Botero Carvajal, 2019) examinaron cómo los riesgos psicosociales como el acoso laboral y las malas condiciones en las unidades de cuidados intensivos afectan a las enfermeras y demostraron que la satisfacción laboral disminuye en estas situaciones. Sin embargo, factores como el desarrollo profesional y un liderazgo sólido pueden ser un acto de equilibrio, en el caso de (Gaspar et al., 2023), examinaron los efectos de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud y concluyeron que una cultura organizacional positiva no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también sirve como una barrera contra los riesgos psicosociales.

En línea con lo anterior, este estudio tiene como objetivo abordar los problemas psicosociales de los profesionales de la salud que experimentan altos niveles de estrés debido a las

exigencias laborales. Mejorar sus condiciones laborales no sólo beneficiará su bienestar, sino también la calidad de los servicios que prestan, lo que repercute directamente en la atención al paciente. Además, reducir los riesgos psicosociales puede aumentar la productividad y reducir el ausentismo y la rotación de empleados. El enfoque consistió en utilizar repositorios científicos para realizar una revisión sistemática de estudios relevantes publicados en los últimos cinco años y agrupar los resultados según similitudes y diferencias. El motivo de este estudio es la urgente necesidad de abordar los problemas psicosociales de los profesionales sanitarios que sufren un estrés importante debido a las enormes exigencias emocionales y físicas de su trabajo. Mejorar las condiciones laborales de este colectivo no sólo beneficiará su salud y felicidad, sino que también mejorará la calidad de los servicios que prestan, lo que repercutirá directamente en la atención al paciente. Además, implementar estrategias efectivas para reducir los riesgos psicosociales puede aumentar la productividad de los centros de salud y reducir el ausentismo y la rotación de personal.

En cuanto a la metodología, se realizó una revisión sistemática de la literatura existente sobre el tema y, con base en criterios estrictos, se seleccionaron y analizaron los estudios más relevantes publicados en los últimos cinco años. Se buscaron en bases de datos científicas como Google Scholar, SCIELO, Repositorio Intitucional, Scopus y Web of Science las palabras clave “riesgos psicosociales intralaborales”, “satisfacción laboral” y “sector salud”. La selección de los estudios se realizó en dos pasos: primero una revisión de títulos y resúmenes, descartando aquellos que no cumplían con los criterios de inclusión, y luego una revisión integral de los textos seleccionados. Los datos resultantes fueron analizados mediante un enfoque temático, agrupando los resultados según las similitudes y diferencias encontradas.

Este estudio es de gran relevancia para el campo de la salud ocupacional ya que proporciona una perspectiva integral sobre la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, ayudando a desarrollar políticas laborales más efectivas y mejorar las condiciones laborales en el sector de la salud. Además, los resultados de este estudio se pueden aplicar directamente a la gestión de recursos humanos en los centros de salud, promoviendo la creación de entornos laborales más saludables y productivos, resultando en una mayor calidad.

Materiales y métodos

Este estudio se centra en una revisión sistemática que utiliza métodos cualitativos para proporcionar un estudio más profundo de la relación entre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en la industria de la salud. Se eligió este enfoque porque nos permite analizar diversos estudios y sacar conclusiones más claras sobre cómo estos factores impactan a los profesionales en el campo.

Para garantizar que los estudios seleccionados fueran útiles y relevantes, se desarrollaron algunos criterios específicos. Solo se incluyeron los estudios publicados entre 2019 y 2024 que examinan cómo los riesgos psicosociales en el entorno laboral afectan la satisfacción entre los profesionales sanitarios. También se incluyen las pruebas realizadas en hospitales, clínicas y centros de atención primaria. Los estudios pueden estar escritos en español o inglés, pero deben proporcionar datos fiables y fundamentados, independientemente de que sean estudios cualitativos o cuantitativos.

Se descartaron los estudios que no eran directamente relevantes para el sector de la salud o que se centraban en factores externos como la vida personal de los empleados. También se excluyeron los artículos duplicados o cuyos métodos no cumplieron con los estándares mínimos de calidad.

La información fue recopilada mediante búsquedas exhaustivas en varias bases de datos reconocidas, incluidas Google Scholar, Repositorio Institucional, Scopus, Web of Science y SciELO. Para garantizar que se encontraran estudios relevantes, utilizamos combinaciones de palabras clave como “riesgos psicosociales ocupacionales”, “satisfacción laboral”, “sector de la salud” y “estrés laboral” para encontrar los resultados más adecuados.

Los estudios fueron seleccionados en dos etapas. En la primera etapa, se seleccionaron títulos y resúmenes para identificar contenidos que cumplieran con los criterios de inclusión. Esto permitió excluir estudios que eran irrelevantes o que no se ajustaban al enfoque del trabajo. En la segunda fase, se leyeron los estudios completos para evaluar exhaustivamente sus métodos, la calidad de sus resultados y su contribución práctica a los objetivos de nuestra revisión. Sólo los estudios que cumplan con todos los requisitos avanzarán a la etapa de análisis.

Después de seleccionar los estudios más relevantes, extrae la información más importante. Para organizar los datos con claridad, se crearon tablas para agrupar los estudios según los factores psicosociales que abordaron, los resultados de satisfacción laboral y las conclusiones de los autores. Este proceso se lleva a cabo cuidadosamente para garantizar que toda la información se presente de manera coherente para que se puedan realizar comparaciones.

El análisis de los datos se realizó agrupando los estudios según los riesgos psicosociales encontrados y su impacto en la satisfacción laboral. Se identifican patrones comunes, diferencias importantes y lagunas de investigación no cubiertas. Todo esto nos da una visión completa del problema y nos permite formular recomendaciones basadas en los resultados.

Como ocurre con cualquier estudio, existen algunas limitaciones. Una de las cuestiones más importantes es el sesgo de publicación, ya que es posible que algunos estudios que no encontraron una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral no se hayan publicado. Esto puede afectar los resultados generales. Además, aunque intentamos reducir este efecto mediante análisis temáticos, la diversidad de métodos utilizados por los estudios seleccionados puede dificultar la generalización de los resultados.

Desarrollo y discusión

Al revisar el artículo Factores de riesgo psicosocial intralaboral asociados a la productividad del personal médico y de enfermería de Michelle Ospina Saldarriaga, Estefany Enríquez Rendon y Ricardo Fabian Idrobo Paredes (2019), se hace evidente que los factores psicosociales en el entorno laboral afectan considerablemente la productividad y el bienestar físico y mental de los trabajadores de la salud. Este estudio, con un enfoque exploratorio y explicativo, reveló que una elevada carga de trabajo, sumada a un fuerte sentido de responsabilidad, incrementa los niveles de estrés, agotamiento y diversas enfermedades físicas y mentales en el personal de

salud. Estos hallazgos subrayan la insuficiencia de las estrategias actuales de intervención y resaltan la necesidad de enfoques preventivos y de apoyo más sólidos que no solo mitiguen los síntomas, sino que también aborden las causas estructurales de estos riesgos. Crear un entorno laboral que priorice la salud y el bienestar de los empleados no solo permitiría una mejor gestión organizacional, sino que ayudaría a reducir el impacto del estrés, promoviendo un clima de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados y respaldados en sus necesidades. .

El análisis realizado por Quepuy Ordinola (2019) sobre los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en Trabajadores Enfermeros de un Hospital Público en Chiclayo, Perú, muestra una perspectiva similar en cuanto a los riesgos que enfrentan las enfermeras en este entorno. Utilizando un enfoque descriptivo transversal, el estudio examinó a 124 enfermeras, revelando que el 94% de ellas experimentaban un riesgo extremadamente alto en áreas relacionadas con el liderazgo y las relaciones sociales. Estos datos subrayan la urgencia de implementar mejoras en el apoyo organizacional y en la gestión del personal de salud, especialmente en áreas como la comunicación y el respaldo interrelacional. Desarrollar un liderazgo más empático y una cultura de trabajo en equipo ayudaría a disminuir el agotación emocional de los empleados, quienes se enfrentan diariamente a turnos largos y agotadores, así como a la acumulación de tareas pendientes ya un peso emocional que crece día tras día.

El artículo de (Correa Sánchez, 2023) analiza cómo el riesgo psicosocial influye en la accidentalidad laboral entre los rescatistas de la E.S.E Vida Sinú entre enero de 2019 y marzo de 2021. Utilizando métodos cuantitativos y de muestreo no probabilístico a través de encuestas estructuradas, pruebas no paramétricas y la prueba de Pearson, se encontró una correlación estadística entre los factores de riesgo asociados a las horas extras y la extensión del servicio, y la

ocurrencia de accidentes laborales. Los resultados destacan que los trabajadores de emergencia están sujetos a factores de riesgo psicosocial y niveles moderados de estrés, lo cual se relaciona con la ocurrencia de accidentes laborales. El trabajo se subraya una realidad crítica en el ámbito laboral de los rescatistas. La identificación de factores de riesgo psicosocial y su correlación con la accidentalidad no solo expone un problema, sino que también presenta una oportunidad para implementar medidas preventivas y de protección que mejoren el bienestar mental de los trabajadores. Este enfoque preventivo es crucial, ya que, al abordar los elementos de estrés y las altas exigencias laborales, se pueden reducir significativamente los accidentes en el lugar de trabajo. Además, reconocer y actuar sobre estos riesgos psicosociales no solo protege la salud y seguridad de los rescatistas, sino que también mejora su satisfacción laboral y, por ende, su rendimiento y eficiencia. La implementación de políticas y programas de apoyo psicológico, así como la regulación de las horas de trabajo y la carga laboral, son pasos necesarios para asegurar un entorno laboral más seguro y saludable.

Asimismo, el estudio de Franceschi Rodríguez (2022) en hospitales de China refleja que el 50,4% de los trabajadores experimentan síntomas de depresión, ansiedad y estrés debido a la alta carga laboral. Este elevado porcentaje indica la urgencia de adoptar medidas que mitiguen el estrés en el trabajo para mejorar la salud emocional de los empleados. Un ambiente donde se respetan los límites y se valore el esfuerzo del personal no solo protege su salud, sino que también incrementa la satisfacción y el compromiso laboral, promoviendo un ciclo positivo tanto en el rendimiento profesional como en la vida personal de los empleados.

Por otro lado, el apoyo entre compañeros es crucial en la salud emocional del personal. Gaspar et al. (2023) destacan la importancia de una cultura organizacional que fomenta la cohesión

y el respaldo entre colegas, creando un ambiente en el que los empleados encuentran fortaleza para afrontar las demandas diarias y enfrentar con mayor resiliencia el estrés emocional de su trabajo. Esta red de apoyo proporciona un espacio en el que los empleados se sienten comprendidos y acompañados, lo que refuerza la cohesión y fomenta una actitud colaborativa que ayuda a mitigar los efectos negativos del agotamiento y la fatiga.

La oportunidad de crecimiento profesional es otro aspecto fundamental. Según (Kisa et al., 2009), la falta de oportunidades para desarrollarse profesionalmente afecta la motivación de los empleados de salud, quienes ven limitada su capacidad para mejorar sus habilidades y desempeño en su trabajo. En cambio, cuando existen oportunidades de formación y desarrollo, el trabajo se percibe como una vía de realización personal que permite que los empleados encuentren mayor satisfacción y compromiso con sus laborales. Proveer oportunidades de crecimiento profesional no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la calidad del servicio y la sostenibilidad organizacional.

El estudio de (Shi et al., 2020) examina la relación entre estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de salud en China, concluyendo que el estrés afecta negativamente el bienestar emocional y el rendimiento de los empleados. La gestión adecuada del estrés en el lugar de trabajo se convierte, por tanto, en una estrategia esencial para mejorar tanto la satisfacción laboral como la salud mental de los empleados. Reducir los factores estresantes contribuye a crear un ambiente laboral más positivo, en el cual los empleados pueden desarrollar su trabajo con mayor energía y dedicación, beneficiando a toda la organización.

El agotamiento emocional es otro problema común en el sector de la salud. Según Londoño et al. (2016), el desgaste emocional y físico que experimentan los trabajadores de salud debe ser abordado mediante estrategias preventivas que protejan su salud mental y mejoren la calidad del servicio. Este agotamiento, causado por las constantes demandas emocionales de la profesión, afecta la capacidad de los trabajadores para mantener una actitud positiva hacia su trabajo y hacia los pacientes. Establecer programas de apoyo emocional ayudaría a los empleados a sobrellevar mejor el estrés y la presión de su entorno, asegurando que puedan desempeñar sus tareas sin comprometer su bienestar.

Otro aspecto crucial es el liderazgo en el ámbito laboral, que influye directamente en la forma en que los empleados experimentan su entorno. Osorio Echeverry et al. (2020) señalan que un estilo de liderazgo laissez-faire, donde los líderes no se involucran ni apoyan activamente a su equipo, incrementa el riesgo psicosocial y agrava la insatisfacción. En contraste, un liderazgo presente y empático mejora la cohesión del equipo, fortalece la moral y crea un entorno en el que los empleados sienten que sus necesidades son atendidas y valoradas. Los líderes que brindan apoyo y están presentes en momentos de desafío no solo elevan la motivación del equipo, sino que también facilitan un ambiente laboral donde la resiliencia y el compromiso prosperan.

Chacón Gómez (2023), en su análisis de los riesgos psicosociales en un hospital de Bogotá, muestra cómo estos factores afectan el ausentismo entre el personal de enfermería. La investigación revela que factores como la falta de retroalimentación y la ausencia de autonomía influyen en el bienestar y el compromiso de los empleados. Abordar estos riesgos con políticas organizacionales que fortalezcan la comunicación y el liderazgo reduciría el ausentismo y

mejoraría la calidad del servicio, promoviendo un entorno laboral donde los empleados se sientan motivados y comprometidos.

El estudio de (Di Tecco et al., 2020) destaca que las intervenciones organizacionales centradas en promover el desarrollo profesional y el apoyo social aumentan la satisfacción laboral en el sector de la salud. Estas políticas no solo ayudan a mejorar el clima organizacional, sino que también proporcionan un propósito a los empleados, quienes encuentran en su trabajo una fuente de realización personal. Establecer un ambiente de trabajo donde el desarrollo y el apoyo mutuo sean pilares fundamentales ayuda a fomentar un compromiso genuino y un enfoque positivo en el cumplimiento de las tareas diarias.

Finalmente, Peiró (2008) resalta que un entorno laboral justo y de apoyo social tiene efectos positivos en la salud mental y la satisfacción de los empleados. Cuando los trabajadores perciben que su entorno de trabajo es justo y que sus esfuerzos son reconocidos, experimentan una mayor motivación y se comprometen de manera activa con su rol. Este tipo de entorno, caracterizado por la equidad y el respaldo, fomenta una cultura laboral en la que los empleados se sienten valorados, lo que impacta positivamente en su desempeño y en su bienestar general.

El estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo de los profesionales de la salud, afectando al 93% de ellos, según la literatura revisada. Este problema ha sido ampliamente analizado y reconocido en la literatura científica, que señala cómo las exigentes condiciones de trabajo en este sector, marcadas por la sobrecarga de tareas, plazos estrictos y altas expectativas, contribuyen de manera notable a la aparición de este tipo de estrés. En su día a día, los profesionales de la salud deben mantener

una atención constante y de calidad, lo que crea un entorno laboral sumamente demandante. En su rutina diaria, estos trabajadores deben enfrentarse a decisiones complejas y tomar medidas rápidas bajo presión, lo que puede comprometer su bienestar físico y emocional. Desde la perspectiva del investigador, se observa que estas condiciones de trabajo, aunque necesarias para el funcionamiento del sector, carecen de un sistema de apoyo adecuado para contrarrestar el impacto negativo del estrés sobre los empleados. También como se menciona en el estudio de (*nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, la victoria, chiclayo, 2018*, s. f.) Cuando las condiciones laborales se vuelven adversas, pueden afectar profundamente tanto el equilibrio emocional como el fisiológico de los empleados. Esta situación se agrava en entornos donde los factores que desencadenan el estrés son diversos y persistentes. Entre estos factores, se destacan los ruidos intensos, que generan un ambiente incómodo y afectan la concentración; las temperaturas extremas, que demandan una adaptación física constante; y los problemas interpersonales, que producen tensiones emocionales adicionales. A esto se suman las dificultades económicas, que representan una preocupación constante para los empleados y que, en muchas ocasiones, exacerban la presión que sienten en su entorno laboral.

(Shi et al., 2020) sostiene que la exposición a factores ocupacionales adversos en el sector de la salud impacta negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores. En su estudio, el autor identifica que el estrés generado por condiciones laborales intensas, como largas jornadas, altas exigencias y la constante exposición a riesgos, no solo afecta el bienestar físico y mental del personal de salud, sino que también disminuye su motivación y rendimiento. Se destaca la importancia de reducir estos factores de estrés para mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, la calidad de la atención brindada en el sector sanitario. Es evidente que la gestión

adecuada del estrés laboral en el sector salud es fundamental para el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. La exposición constante a condiciones de trabajo adversas y a un entorno de alta presión afecta negativamente tanto la salud mental como la motivación del personal. Coincidir con esta perspectiva implica reconocer que la implementación de medidas para mitigar el estrés no solo beneficia la calidad de vida de los empleados, sino que también impacta positivamente en el desempeño y en la calidad de la atención a los pacientes.

El impacto de estos factores no se limita únicamente al desempeño profesional del trabajador, sino que también se extiende a su vida personal y familiar, generando un desgaste que afecta su bienestar integral. Esta descripción del estrés laboral es acertada y abarca tanto las condiciones físicas como psicológicas, lo cual evidencia que el entorno laboral tiene una influencia directa sobre la salud emocional y física de los empleados. Gestionar estos factores de manera adecuada se convierte, entonces, en una necesidad primordial, ya que mejorar las condiciones laborales no solo eleva la salud laboral, sino también la calidad de vida en general de los trabajadores, beneficiando tanto su rendimiento en el trabajo como su bienestar en el ámbito personal. Como se menciona en el estudio realizado por (Zamorano Díaz, 2016) El estrés laboral surge de una combinación de factores que abarcan tanto las características de las tareas como el ambiente y las relaciones laborales. Entre los elementos que contribuyen al estrés, destacan las tareas monótonas y repetitivas, que disminuyen la motivación y la sensación de logro en los empleados, y la sobrecarga de trabajo, que exige un esfuerzo constante que resulta difícil de sostener a largo plazo. A esto se suma la falta de control en la toma de decisiones, lo cual puede hacer que el trabajador perciba que no tiene autonomía ni un papel significativo dentro de la organización. Esta percepción de irrelevancia puede conducir a sentimientos de frustración y

devaluación. el estrés se intensifica cuando los empleados sienten que son supervisados por personas inapropiadas, es decir, líderes o superiores que carecen de las habilidades necesarias para brindar apoyo adecuado o proporcionar directrices claras. Asimismo, las malas relaciones interpersonales dentro del equipo crean un ambiente laboral tenso, lo cual incrementa el malestar y reduce la cohesión. Este conjunto de factores describe de manera completa el estrés laboral, reflejando con claridad los desafíos que enfrentan los trabajadores en un entorno hostil.

La identificación de estos aspectos resulta fundamental para comprender cómo el estrés impacta el bienestar y el desempeño de los empleados. Esta visión destaca la importancia de crear un ambiente laboral positivo y de implementar prácticas que fortalezcan el control, la autonomía y las relaciones saludables. Al mejorar el entorno de trabajo, no solo se protege la salud mental de los empleados, sino que también se fomenta una mayor productividad y satisfacción organizacional.

Además, el agotamiento emocional es otro factor recurrente. Este riesgo afecta al 90% de los trabajadores según la literatura, y está relacionado con las demandas emocionales del trabajo, como la interacción constante con pacientes y el manejo de situaciones críticas. El agotamiento emocional provoca una desconexión entre el empleado y sus tareas, afectando tanto su vida personal como su rendimiento laboral. En el siguiente artículo se hace referencia a los síntomas que padecen las personas con esta afección (Herrera Cardona & Castañeda Sánchez, 2020) El agotamiento emocional se refiere a una disminución gradual de los recursos emocionales del individuo, quien, frente a las exigencias laborales, comienza a sentir una saturación profunda, acompañada de cansancio y fatiga emocional. Esta situación no solo afecta la energía mental, sino que también se traduce en un desgaste físico, haciendo que el trabajador se sienta exhausto y

desmotivado para enfrentar sus tareas diarias. De este modo, el agotamiento emocional es un reflejo directo de las demandas constantes del trabajo, las cuales no solo requieren esfuerzo físico, sino también una disponibilidad emocional sostenida que va agotando los recursos internos de la persona. La precisión de esta definición permite comprender que el agotamiento emocional no es un simple cansancio pasajero, sino un estado de desgaste profundo que afecta de manera integral la estabilidad del trabajador.

Este fenómeno, que afecta a muchas personas en sus entornos laborales, subraya la importancia de que las organizaciones presten atención al bienestar emocional de sus empleados. Al abordar el agotamiento emocional desde una perspectiva de salud en el trabajo, se pueden implementar estrategias para reducir las demandas emocionales y proporcionar apoyo, lo que no solo mejoraría el bienestar de los empleados, sino que también contribuiría a un entorno laboral más saludable y productivo.

La sobrecarga de trabajo en el sector salud se presenta como un desafío constante que afecta a casi el 80% del personal, constituyendo un riesgo psicosocial de gran relevancia. Este factor no solo implica un aumento en la cantidad de tareas asignadas, sino que también genera un impacto profundo en el bienestar físico y mental de los trabajadores, quienes enfrentan un volumen de actividades difícil de manejar en los plazos establecidos. La acumulación progresiva de fatiga no solo deteriora la salud general del empleado, sino que también limita su capacidad para recuperarse y concentrarse, creando un desgaste continuo. En numerosos entornos de salud, esta sobrecarga no es circunstancial, sino una característica habitual del trabajo, motivada por una alta demanda de servicios que supera la capacidad del personal disponible. Esto obliga a los empleados a priorizar la rapidez en el cumplimiento de sus tareas sobre la precisión, lo cual, aunque permite cumplir con

los objetivos diarios, incrementa el riesgo de errores en la atención brindada a los pacientes. Dichos errores no solo comprometen la calidad del servicio, sino también la reputación de los profesionales y de la institución en la que laboran. Asimismo, la presión constante impide a los empleados dedicar tiempo a su desarrollo profesional y a la mejora de sus habilidades, ya que el ritmo de trabajo exigente reduce las oportunidades para la reflexión y el aprendizaje continuo. Este agotamiento no solo afecta el desempeño laboral, sino también la vida personal de los trabajadores, impactando sus relaciones y su calidad de vida fuera del ámbito laboral.

En otro artículo, se describe cómo se manifiesta esta afección según lo desarrollado por (Estrada, 2022) El concepto de carga de trabajo en el ámbito laboral no solo se limita a una cantidad de tareas, sino que incluye los aspectos físicos, mentales y emocionales involucrados en el desempeño de cada actividad. Este término adquiere una dimensión cualitativa, especialmente en profesiones como la enfermería, donde cada intervención o cuidado implica un alto nivel de precisión y debe realizarse con un rigor científico que garantice una atención de calidad. En este contexto, no basta con cumplir una lista de tareas; cada acción debe ejecutarse con la máxima exactitud para asegurar que los pacientes reciban el cuidado más adecuado y efectivo.

Este enfoque integral de la carga de trabajo resalta que el desempeño laboral debe basarse en la correcta aplicación de conocimientos científicos. La relación entre la calidad del trabajo y la aplicación científica adecuada implica que, para alcanzar altos estándares de atención, los empleados deben disponer de los recursos y el tiempo necesarios para realizar sus tareas con la debida profundidad y cuidado. Esto subraya la importancia de un entorno laboral que valore no solo el volumen de trabajo, sino también la calidad con la que se lleva a cabo, reconociendo que el bienestar y el éxito profesional están vinculados a una ejecución cuidadosa y bien fundamentada

en la ciencia. En este artículo se presenta como esta afección se presenta en el en el entorno laboral (Sigampa et al., 2019) Las cargas de trabajo abarcan todas las tareas y acciones que los empleados realizan para satisfacer las necesidades y demandas de atención de las personas y la comunidad en la que operan. Este concepto incluye desde las actividades específicas y puntuales hasta aquellas tareas complejas que requieren una planificación detallada y constante adaptación a las circunstancias. La descripción de las cargas de trabajo es acertada, ya que capta la esencia de las responsabilidades laborales, reflejando la dinámica y el compromiso que cada empleado asume en su rol.

Este enfoque también destaca la relevancia de que las cargas de trabajo estén adecuadamente alineadas con las necesidades reales de las personas y comunidades a las que se sirven. Una distribución de trabajo adecuada no solo permite responder de manera más eficiente a las demandas, sino que también asegura que los recursos humanos y el tiempo se empleen de forma óptima, evitando tanto la sobrecarga como la falta de actividad. En última instancia, mantener una carga de trabajo balanceada y orientada a las necesidades reales no solo mejora la eficacia de los servicios, sino que también contribuye a un entorno laboral más satisfactorio y saludable para los empleados, donde el trabajo se realiza con un sentido claro de propósito y eficacia.

La falta de reconocimiento y recompensa es uno de los factores de riesgo más frecuentes en el entorno laboral de la salud, afectando a un 75% de los empleados según la información disponible. Este factor tiene un impacto profundo en la motivación y el compromiso de los trabajadores, especialmente en un sector tan demandante como el de la salud, donde las responsabilidades son constantes y el esfuerzo necesario para cumplir con las tareas es elevado. El reconocimiento y la recompensa sean de carácter económico o emocional, son vitales para que los

trabajadores sientan que su labor es valorada y para que mantengan un sentido de pertenencia dentro de la organización. Cuando los empleados perciben que su esfuerzo pasa desapercibido, esto genera frustración, disminuyendo paulatinamente su motivación y las ganas de seguir desempeñando su trabajo con el mismo nivel de compromiso y eficiencia. La desmotivación derivada de la ausencia de reconocimiento puede crear un ambiente laboral desfavorable, en el cual los trabajadores, al no sentirse valorados, disminuyen su nivel de compromiso y esfuerzo. Esta situación repercute a nivel organizacional, pues reduce la eficacia del equipo y afecta el clima general de trabajo. En el sector salud, donde la colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales, un ambiente de desmotivación y falta de compromiso puede resultar en una reducción en la calidad de la atención al paciente, impactando negativamente en su experiencia y en los resultados de su tratamiento.

. En este docuemento se observa lo importante que es tener conocimiento de esto para lograr mejorar la convivencia organizacional (Medina Pariente et al., 2023) La carencia de reconocimiento y recompensas en el entorno laboral representa un obstáculo importante para el clima organizacional, particularmente entre los profesionales de la salud que laboran en el sector público en Latinoamérica. En estos entornos, donde las demandas laborales suelen ser altas y las condiciones complejas, la falta de valoración adecuada del esfuerzo de los empleados y el escaso reconocimiento de sus logros alcanzados contribuyen a generar un ambiente de insatisfacción.

Esta situación refuerza la afirmación de que la falta de reconocimiento y recompensas es un factor crucial en el deterioro del clima laboral, ya que fomenta una atmósfera de desmotivación y descontento. En el sector público de salud, donde la carga laboral es especialmente alta, la falta de incentivos y de una valoración adecuada intensifica el malestar entre los trabajadores. Según

los hallazgos de este estudio, promover el reconocimiento laboral no solo contribuye a mejorar la satisfacción de los empleados, sino que también fomenta un compromiso organizacional más sólido, elevando la productividad y generando un ambiente laboral más positivo y satisfactorio (Quito Pinduisaca & Matovelle Romo, 2022) La ausencia de reconocimiento y recompensas se identifica como un elemento fundamental que afecta negativamente el clima organizacional. Cuando los trabajadores no perciben que su esfuerzo y logros son valorados, esta falta de aprecio provoca una disminución en su motivación y compromiso, impactando su rendimiento diario. La falta de reconocimiento genera una sensación de desvalorización, lo cual no solo afecta el bienestar individual, sino que también influye en la cohesión y armonía del ambiente laboral. Esta insatisfacción, a su vez, repercute en la productividad general de la organización, ya que un equipo desmotivado es menos eficiente y dispuesto a realizar su trabajo con entusiasmo y dedicación.

Por tanto, la importancia de reconocer y recompensar adecuadamente el esfuerzo de los empleados va más allá de su satisfacción personal; tiene un efecto directo sobre el clima y la efectividad organizacional. Un entorno donde se reconoce el valor de cada contribución crea un ambiente de trabajo más positivo y favorece una mayor productividad y compromiso, lo cual es esencial para el éxito de cualquier organización

Un liderazgo deficiente es uno de los factores de riesgo psicosocial más preocupantes en el sector salud, afectando al 70% de los empleados. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la falta de apoyo adecuado y por la ausencia de directrices claras, lo que tiene un impacto muy negativo en el ambiente de trabajo. Cuando los líderes no son capaces de guiar a sus equipos de manera efectiva, los trabajadores se sienten desorientados y confusos, lo que aumenta su estrés y afecta tanto su rendimiento como su bienestar emocional. En un entorno tan demandante como el sector

salud, donde las decisiones rápidas y precisas son fundamentales, la falta de un liderazgo sólido genera un clima laboral tenso y caótico, lo que afecta directamente la satisfacción y productividad de los empleados.

La falta de un liderazgo adecuado también afecta las relaciones interpersonales dentro del equipo. La comunicación poco clara y la inconsistencia en las directrices pueden generar conflictos y malentendidos, deteriorando la cohesión necesaria en un sector donde la cooperación es esencial para ofrecer una atención integral a los pacientes. En un ambiente de tensión y baja motivación, no solo se reduce el compromiso individual de cada trabajador, sino que también se afecta la calidad de la atención, lo cual puede repercutir en la experiencia y seguridad de los pacientes.

El desarrollo del siguiente documento presenta el impacto que presentan los trabajadores de la salud cunado presentan esta problemática (Flavio Javier, F. J., Espinoza Gálvez, R., Ramos Huamán, O. M. D. C., & Pompeyo, G. A. A. 2021) Un liderazgo ineficaz en las organizaciones de salud tiene un impacto negativo significativo en la motivación y el rendimiento de los empleados. La falta de una dirección clara y un apoyo adecuado por parte de los líderes, junto con una comunicación deficiente, generan un clima de desconfianza que afecta la cohesión y la eficiencia del equipo. En un entorno donde los trabajadores no reciben la orientación ni el respaldo necesarios, el desempeño colectivo se ve comprometido, ya que la falta de claridad en las metas y objetivos limita la efectividad en el logro de resultados. Este tipo de liderazgo deficiente también crea un ambiente laboral insatisfactorio, lo cual repercute directamente en la calidad de los servicios que se ofrecen. Los trabajadores que se sienten desmotivados y carecen de apoyo se ven

menos involucrados en sus tareas, lo que afecta la atención y el servicio que brindan a los pacientes. En un sector como el de la salud, donde la calidad del servicio es esencial, las consecuencias de un liderazgo inadecuado pueden ser especialmente graves, comprometiendo tanto el bienestar de los empleados como el de los pacientes.

La afirmación de que la falta de un liderazgo adecuado perjudica tanto la motivación como el rendimiento del personal es, por tanto, precisa. Sin un liderazgo eficaz que inspire confianza y proporcione dirección, el entorno laboral se vuelve menos productivo y satisfactorio. La deficiencia en el liderazgo no solo afecta a nivel individual, sino que también genera un ambiente de trabajo que no promueve el bienestar ni la eficiencia, elementos cruciales para el funcionamiento óptimo de cualquier organización, especialmente en el ámbito de la salud

Las altas exigencias psicológicas son un factor de riesgo psicosocial muy común en el sector salud, afectando aproximadamente al 60% de los empleados. Estas exigencias no solo se refieren al esfuerzo físico que el trabajo requiere, sino que incluyen la constante presión emocional y mental que los trabajadores enfrentan. Tener que tomar decisiones rápidas en situaciones críticas, gestionar la complejidad de los casos de los pacientes y mantener siempre un nivel alto de rendimiento bajo un estrés prolongado puede tener un impacto significativo en la salud mental de los empleados. A largo plazo, estas demandas emocionales y cognitivas pueden desgastar su bienestar psicológico, creando un entorno donde el agotamiento emocional se vuelve inevitable.

Estas exigencias son especialmente intensas debido al contacto frecuente de los profesionales con el dolor y el sufrimiento humano, y la gran responsabilidad que asumen en cada intervención. Lejos de ser situaciones aisladas, estas presiones forman parte del día a día de estos

trabajadores, quienes deben procesar emocionalmente experiencias difíciles sin disponer del tiempo o los recursos suficientes para recuperarse. Este desgaste acumulado contribuye a que desarrollen síntomas de agotamiento emocional y estrés crónico, afectando tanto su bienestar personal como sus relaciones laborales, lo cual impacta negativamente en el clima organizacional.

Un aspecto preocupante es la falta de recursos necesarios para enfrentar estas exigencias. En numerosos entornos de salud, los profesionales carecen de suficiente apoyo en términos de tiempo de descanso, asesoramiento psicológico o espacios para manejar el estrés. La ausencia de estos recursos incrementa la percepción de sobrecarga y dificulta la recuperación emocional. Sin un apoyo efectivo, el personal se enfrenta a una carga que no solo afecta su rendimiento, sino que también eleva el riesgo de padecer ansiedad, depresión

En el artículo se analiza las problemáticas que presentan los trabajadores de la salud con una falta de apoyo social (Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental, Juárez García, 2020) El autor señala que la falta de apoyo social en el sector salud agrava significativamente las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente en un contexto tan exigente como el de la pandemia de COVID-19. Durante este período, el aislamiento de los profesionales de la salud aumentó drásticamente debido a la ausencia de redes de apoyo y a las medidas de distanciamiento social, lo cual intensificó la sensación de soledad y desamparo entre el personal hospitalario. La carencia de respaldo, proveniente tanto de colegas como de familiares o de la propia institución, generó un entorno en el que el estrés y el agotamiento emocional se incrementaron, afectando profundamente el estado mental de los trabajadores.

Esta falta de apoyo social no solo tiene repercusiones en la salud mental del personal, sino que también se refleja en su rendimiento laboral, ya que el agotamiento acumulado reduce su capacidad para enfrentar las exigencias diarias. La ausencia de un entorno de apoyo crea una carga adicional sobre los empleados, quienes deben lidiar no solo con las demandas físicas y emocionales de su labor, sino también con la falta de un sistema de respaldo que les proporcione un espacio de contención y alivio. Este contexto subraya la necesidad de fortalecer las redes de apoyo social en el sector salud, tanto en tiempos de crisis como en la práctica cotidiana, para preservar la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para asegurar la continuidad y calidad del servicio en el ámbito hospitalario.

Un aspecto que agrava esta situación es la falta de apoyo social, que afecta al 55% de los empleados. El apoyo social en el lugar de trabajo se refiere al respaldo emocional y práctico que los compañeros y supervisores brindan, y en un entorno tan demandante como el de la salud, este apoyo es fundamental. Sin embargo, cuando los trabajadores sienten que no tienen a quién acudir o que están manejando toda la carga solos, se incrementan los sentimientos de aislamiento y frustración. Esto no solo amplifica los efectos negativos del estrés emocional, sino que también puede llevar a serios problemas de salud mental, creando un círculo de agotamiento y desmotivación. el apoyo social influye directamente en el sentido de pertenencia y conexión de los empleados con su organización. Tener redes de respaldo promueve un ambiente de colaboración y confianza, en el cual los trabajadores se sienten reconocidos y respaldados. Sin esta cohesión, los empleados pueden llegar a sentir que sus esfuerzos pasan desapercibidos, lo que disminuye su motivación y los desconecta emocionalmente de su equipo y su trabajo. En el sector salud, donde

el trabajo en equipo es crucial para ofrecer atención integral a los pacientes, esta falta de cohesión y apoyo afecta la calidad del servicio brindado.

La combinación de altas exigencias psicológicas y la falta de apoyo social es una receta segura para la insatisfacción laboral, que afecta al 50% de los empleados. Cuando el entorno de trabajo no proporciona los recursos necesarios para manejar las demandas emocionales y cognitivas, los empleados empiezan a sentir que no pueden encontrar un equilibrio saludable entre lo que se espera de ellos y lo que pueden manejar. Esto reduce su motivación y compromiso, lo que se traduce en un menor rendimiento. En el sector salud, donde las emociones y la carga mental juegan un papel tan importante, esta insatisfacción afecta tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto.

Los empleados que se sienten solos en su trabajo tienden a sufrir de agotamiento emocional y, eventualmente, pueden desmotivarse al punto de perder el interés en sus responsabilidades.

La insatisfacción generada por esta combinación de exigencias y falta de apoyo también puede llevar a una mayor rotación de personal, ya que los empleados buscan alternativas laborales en entornos donde sus necesidades emocionales y de apoyo son mejor atendidas. Este fenómeno, común en el sector salud, implica una pérdida significativa de conocimientos y experiencia acumulada en el equipo, lo que afecta la estabilidad y eficiencia de los servicios. Cada nuevo trabajador requiere tiempo de adaptación y capacitación, y durante este periodo, la carga laboral

de los empleados restantes aumenta, generando un ciclo de sobrecarga y desgaste que perpetúa la insatisfacción laboral.

La falta de autonomía en las decisiones laborales es un problema significativo que afecta a cerca del 40% de los empleados, y su impacto en la motivación y satisfacción de los trabajadores es notable, especialmente en sectores tan exigentes como el de la salud. Tener autonomía en el trabajo es fundamental para que los empleados sientan que tienen el control sobre lo que hacen y que pueden influir en las decisiones que afectan tanto su desempeño como su bienestar. Sin embargo, cuando esta autonomía no existe, los trabajadores pueden sentir una profunda frustración e impotencia, lo que afecta directamente su motivación y su capacidad para desempeñar sus tareas de manera eficiente.

Además, la falta de autonomía está estrechamente relacionada con la percepción de justicia en el lugar de trabajo. Los empleados que sienten que no tienen influencia en las decisiones que afectan directamente su labor suelen experimentar una percepción de inequidad, ya que el esfuerzo y el conocimiento que poseen no son tomados en cuenta. Esto genera un sentimiento de insatisfacción y descontento que no solo afecta al trabajador de manera individual, sino que también deteriora el clima organizacional en su conjunto. Esta insatisfacción puede, eventualmente, llevar a una rotación de personal elevada, ya que los empleados buscan entornos donde se valore su capacidad de decisión y se fomente su participación.

Ospina Saldarriaga, M., Enríquez Rendon, E., & Idrobo Paredes, R. F. (2023). Habla sobre la importancia del Tener autonomía no solo para el bienestar psicológico de los trabajadores, sino también para su desarrollo profesional y personal. Los empleados que tienen la libertad de tomar

decisiones sobre su propio trabajo experimentan un mayor sentido de responsabilidad y competencia, lo que se traduce en una motivación más fuerte y un mayor compromiso con la organización. la falta de autonomía puede sofocar la creatividad de los empleados y su capacidad para resolver problemas de manera efectiva, lo que genera una sensación de estancamiento y frustración. En el sector salud, donde los profesionales enfrentan a diario situaciones complejas que requieren decisiones rápidas y precisas, la falta de autonomía puede ser especialmente perjudicial, ya que les impide adaptarse a las demandas cambiantes de los pacientes y del entorno.

En el sector salud, este problema de autonomía se ve agravado por la naturaleza estrictamente jerárquica y protocolaria del entorno. Los profesionales, en especial aquellos que ocupan posiciones más subordinadas, muchas veces deben seguir reglas y directrices sin tener la posibilidad de aportar o influir en decisiones que no solo impactan en el cuidado de los pacientes, sino también en su propio entorno laboral. Esta falta de control sobre las decisiones importantes puede hacer que los trabajadores se desconecten emocionalmente de su trabajo, disminuyendo su sentido de responsabilidad y compromiso con la organización. Según la literatura revisada, esta sensación de falta de autonomía está directamente relacionada con una menor satisfacción en el trabajo y niveles más altos de estrés y agotamiento emocional. Los empleados sienten que están atrapados en un sistema donde no tienen ninguna influencia, lo que aumenta su desmotivación.

Con base en las lecturas realizadas que tienen como centro principal fomentar la autonomía, se resalta como las organizaciones deben implementar estrategias que ayuden a reducir las exigencias psicológicas y fomenten el apoyo social. Redistribuir las tareas de manera más equitativa y crear programas de bienestar que proporcionen a los empleados herramientas para manejar el estrés y el agotamiento emocional son algunas de las medidas más efectivas. Además,

es crucial que se fomente un liderazgo que brinde orientación constante y apoyo, así como una cultura organizacional que valore el esfuerzo de los empleados y les permita sentir que su trabajo es apreciado.

Osorio Echeverry, D. C., Ochoa Robledo, M., & Valencia Agudelo, L. M. (2020) El estudio en una empresa de servicios de salud en Manizales explora cómo los estilos de liderazgo afectan los factores de riesgo psicosocial intralaboral, es el impacto que tiene la falta de reconocimiento en la motivación intrínseca de los trabajadores. La motivación intrínseca se refiere al placer y la satisfacción que el empleado siente al hacer bien su trabajo. Sin embargo, cuando los logros de los empleados no son reconocidos, esta motivación interna se erosiona. En un entorno tan emocionalmente demandante como el de la salud, el reconocimiento del esfuerzo no es simplemente un "extra", sino un elemento crucial para mantener el bienestar emocional del personal. Sin este reconocimiento, la motivación se debilita, lo que a su vez puede incrementar el agotamiento emocional, ya que los empleados no ven ningún beneficio ni satisfacción por el esfuerzo adicional que ponen en su trabajo diario. En este mismo sentido,

Peiró y Rodríguez (2008) llevaron a cabo un estudio titulado "Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional", publicado en la revista Papeles del Psicólogo, aborda precisamente en los resultados de su investigación como el riesgo psicosocial intralaboral afectan al personal de salud en hospitales de América Latina, teniendo presente las características metodológicas, el resultado adoptó un enfoque cuantitativo y cualitativo, con un alcance descriptivo y analítico. La investigación empleó modelos teóricos recientes sobre el estrés laboral, considerando tanto la perspectiva individual como los enfoques multifacéticos A nivel colectivo, se examina cómo las

dinámicas del liderazgo afectan a la percepción del estrés, la salud mental y el bienestar de los trabajadores, con un especial énfasis en las unidades de trabajo del sector salud.

El resultado arrojado fue descriptivo y analítico, ya que no solo buscaba describir la situación actual en términos de estrés laboral, sino también identificar las relaciones causales entre el estilo de liderazgo y los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Asimismo, el estudio empleó una perspectiva multinivel, lo que significa que se considerarán tanto las experiencias individuales de los empleados como las dinámicas grupales dentro de las organizaciones. Esta perspectiva fue especialmente útil para identificar cómo el liderazgo puede influir en el clima organizacional general, lo que tiene un impacto directo en la salud.

El alcance que se obtuvo al realizar la indagación fue aplicable a varias escalas organizacionales, desde los equipos pequeños hasta las unidades más grandes, lo que permitió una visión holística de los factores de estrés en las organizaciones de salud. El análisis incluyó tanto factores internos, como la calidad de la comunicación y el apoyo del líder, como factores externos, como las condiciones de trabajo y sitios de trabajo.

El objetivo principal del estudio fue analizar el papel del liderazgo en la promoción de la salud y el bienestar dentro de las organizaciones, prestando especial atención a los factores psicosociales, especialmente el estrés laboral. Los autores propusieron que el liderazgo tiene un impacto significativo en el manejo del estrés laboral, ya que influye directamente en las condiciones de trabajo y en el bienestar psicológico de los empleados. En este sentido, el estudio no solo abordó los efectos inmediatos del liderazgo sobre los trabajadores, sino que también

exploró sus efectos a nivel colectivo, es decir, cómo las conductas de liderazgo afectan al grupo de trabajo.

Capelo Ramón, C. D. R. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de salud indican que juega un rol crucial, especialmente en el contexto de los riesgos psicosociales intralaborales. Los líderes que promueven un ambiente de apoyo social y claridad en los roles ya que tienden a reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar de sus subordinados. Además, se encontró que un liderazgo transformacional, caracterizado por la influencia idealizada y la motivación inspiradora, contribuye significativamente a generar un entorno de trabajo más saludable y positivo. En el caso de líderes autoritarios o cuidadores de consideración hacia sus equipos, se observa un incremento en los niveles de estrés y burnout, afectando negativamente tanto el bienestar individual.

el impacto del liderazgo en la cohesión del equipo. Los equipos de trabajo en los que se percibía un liderazgo de apoyo tendían a tener mejores relaciones interpersonales y un mayor sentido de pertenencia, lo que contribuía a una mejor gestión del estrés. Este es un aspecto particularmente importante en el sector salud, donde el trabajo en equipo y la cooperación entre colegas es esencial para garantizar el bienestar de los pacientes y la eficiencia en el trabajo.

También se reconoce en los resultados que la falta de apoyo social por parte de los líderes está directamente relacionada con un aumento en los niveles de estrés. Este aspecto es especialmente crítico en el sector salud, donde los trabajadores suelen enfrentar altas demandas emocionales y físicas, y la presencia de un líder que no proporciona el apoyo necesario puede agrandar de una u otra manera el problema que ya se viene presentando.

En este trabajo que habla sobre los riesgos psicosociales y el estrés laboral con énfasis en el sector salud, resalta que los líderes en la salud tienen una responsabilidad crucial no solo en la gestión de los procesos clínicos, sino también en la creación de un entorno de trabajo que promueva el bienestar de los trabajadores. Esto es especialmente relevante dado que el estrés y el burnout no solo afectan la salud de los empleados, sino que también pueden tener un impacto en los resultados de las operaciones laborales.

Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017) hace referencia principalmente a que, en Colombia, en particular, ha visto un aumento del 58% en la demanda de servicios de salud debido a diversos factores, como el envejecimiento de la población, la alta carga de enfermedades crónicas y las presiones sobre el sistema derivados de la cobertura universal. Este contexto requiere que los líderes dentro del sector sean conscientes del impacto que su estilo de liderazgo puede tener en la salud de sus equipos. Los líderes que no fomentan un entorno de apoyo agravan el agotamiento emocional y el estrés, lo que repercute no solo en el rendimiento de los trabajadores, sino también en el bienestar de los pacientes.

Las investigaciones sobre el impacto del estrés y los factores psicosociales en el sector salud revelan que, detrás de cada dato estadístico, hay individuos que enfrentan desafíos complejos en su día a día. Los trabajadores de la salud, hombres y mujeres que dedican su vida a cuidar a otros, están expuestos a un estrés constante que repercute tanto en su bienestar físico como en su salud mental. A menudo se encuentran atrapados en largas jornadas laborales y turnos agotadores, lo que dificulta la realización de todas sus tareas y responsabilidades. Esta sobrecarga de trabajo no solo afecta su productividad, sino que también genera una angustia emocional significativa que puede pasar desapercibida.

Uno de los principales desafíos que enfrentan los empleados del sector salud es la gestión de cargas de trabajo que superan sus capacidades. Estos profesionales, en muchos casos, deben asumir responsabilidades adicionales, lo que aumenta su fatiga y agotamiento. Un estudio realizado en un hospital psiquiátrico en Puerto Colombia encontró que, aunque los empleados incrementaron su eficiencia y extendieron sus horas de trabajo, a menudo no recibían el reconocimiento necesario. Esta falta de gratitud y el sentimiento de invisibilidad afecta directamente su motivación y los impulsa a desmotivarse.

El apoyo entre colegas es un factor que emerge como esencial para aliviar la presión en estos entornos laborales. Cuando los empleados cuentan con compañeros con quienes compartir sus cargas emocionales y dificultades, el entorno laboral se torna más manejable, lo que contribuye a su resiliencia. La creación de equipos colaborativos y un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan acompañados puede marcar una gran diferencia en cómo se enfrentan los desafíos diarios.

Además, la oportunidad de desarrollo personal y profesional también desempeña un rol crucial en la satisfacción laboral. Diversos estudios indican que cuando los empleados perciben oportunidades para aprender, mejorar y avanzar en sus carreras, la monotonía y el estrés laboral disminuyen. Estos momentos de crecimiento les proporcionan la motivación necesaria para sobrellevar las adversidades en su entorno de trabajo, convirtiendo lo que podría ser una tarea rutinaria en una oportunidad para avanzar.

(Gil Parra & Velandia Delgado, 2019). Control del riesgo psicosocial en enfermeras del área gineco-obstetricia del hospital universitario Erasmo Meóz-Cúcuta, muestra que el entorno

laboral, en su conjunto, tiene un impacto directo en cómo las personas perciben su trabajo y, más importante aún, en cómo se sienten consigo mismas. Un ambiente caracterizado por el estrés constante, la falta de apoyo y el reconocimiento insuficiente no solo disminuye la motivación, sino que también afecta negativamente la salud mental de los empleados. Por otro lado, cuando las empresas crean un entorno que valora el apoyo mutuo, el reconocimiento y el desarrollo personal, los empleados encuentran más significado en su trabajo y se expresa una satisfacción general y crucial en la creación de un entorno laboral positivo. En el estudio, se observó que, aunque no se encontró una correlación directa entre los estilos de liderazgo del sector salud y los niveles de riesgo psicosocial, el estilo laissez-faire estuvo asociado con niveles de riesgo más elevados. Esta ausencia de un liderazgo activo, que no ofrece apoyo ni dirección clara, contribuye a aumentar el estrés y el agotamiento en el entorno laboral. La falta de una guía efectiva por parte de los líderes no solo exacerba el estrés de los trabajadores, sino que también tiene un impacto negativo en su rendimiento y bienestar mental.

Los líderes de las diferentes áreas de los centros de salud que adoptan un enfoque más participativo, que están presentes para escuchar y reconocer los esfuerzos de sus equipos, pueden transformar por completo el ambiente de trabajo. Este tipo de liderazgo no solo gestiona tareas, sino que también se encarga de gestionar las emociones de los empleados, creando un entorno más equilibrado y humano. De este modo, un liderazgo eficaz no solo promueve la productividad, sino que también reduce el agotamiento emocional y mejora la satisfacción laboral.

Méndez Beltrán, J., & Botero Carvajal, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Destaco la influencia de la cultura organizacional en la gestión del estrés laboral. señalan que una cultura organizacional positiva no solo mejora la

satisfacción de los empleados, sino que también tiene un efecto directo en la calidad de los servicios prestados. En el sector salud, donde los trabajadores enfrentan altos niveles de exigencia y presión, una cultura de apoyo y reconocimiento puede ser determinante para fomentar equipos de trabajo saludables y productivos. Además, una cultura organizacional bien estructurada no solo impacta en la satisfacción laboral, sino que también se traduce en mejores resultados para los pacientes y en un mejor desempeño financiero para las instituciones de salud.

Resultados de investigaciones referente al tema principal, realizados en Colombia, en una fundación que atiende a niños con discapacidad, revelaron una correlación directa entre los niveles de estrés y los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Estos resultados refuerzan la necesidad de implementar programas de salud ocupacional que no solo aborden los síntomas del estrés laboral, sino que también se centren en las causas estructurales que lo generan. En este sentido, es vital que las organizaciones del sector salud desarrollen estrategias proactivas que mitiguen estos riesgos y fomenten el bienestar general de sus empleados. Mejores relaciones laborales y una retroalimentación constante entre los trabajadores y sus líderes pueden reducir significativamente los niveles de ausentismo y mejorar la calidad de los servicios de salud, como se concluyó en estudios realizados en hospitales de alto nivel en Bogotá.

Finalmente, los estudios coinciden en que no es suficiente con reducir la carga de trabajo o implementar medidas para gestionar el estrés de forma aislada. Es esencial crear una cultura organizacional que valore el bienestar emocional de los empleados, reconociendo sus esfuerzos y brindando oportunidades de desarrollo. De este modo, los empleados no solo mejoran su rendimiento laboral, sino que también experimentan un impacto positivo en su vida personal. Cuando los trabajadores encuentran satisfacción en su entorno laboral, llevan esa satisfacción a

sus hogares, lo que les permite un equilibrio más saludable entre sus responsabilidades laborales y personales.

Conclusión

La revisión presentada en este documento destaca la importancia de abordar los factores de riesgo psicosocial en el sector salud, debido a su fuerte impacto en la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores. La evidencia recopilada indica que el estrés, el agotamiento emocional y la falta de apoyo social son problemas comunes que afectan negativamente a los profesionales de la salud, lo cual no solo influye en su salud mental y física, sino que también afecta la calidad del servicio. prestado a los pacientes.

Los hallazgos subrayan que la implementación de un liderazgo participativo y el fortalecimiento de la cultura organizacional pueden reducir significativamente estos riesgos, al fomentar el reconocimiento y el apoyo dentro de los equipos de trabajo. Además, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crear redes de apoyo entre colegas contribuyendo a mejorar el ambiente laboral, aumentando la motivación y el compromiso de los trabajadores.

A pesar de sus limitaciones, como el proceso de publicación y la variedad metodológica de los estudios revisados, esta investigación ofrece una comprensión integral de los factores psicosociales que afectan a los empleados de salud. Por ello, se considera que los resultados pueden servir de base para diseñar políticas efectivas que promuevan entornos laborales saludables, donde los trabajadores se sientan valorados y apoyados, mejorando así tanto su bienestar como la calidad del servicio en el sector salud.

Referencias

Ospina Saldarriaga, M., Enríquez Rendon, E., & Idrobo Paredes, R. F. (sin fecha). Factores de riesgo psicosocial intralaboral asociados a la productividad del personal médico y de enfermería. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

Quepuy Ordinola, A. A. (2019). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros de un hospital público. 2018.

Osorio Echeverry, D. C., Ochoa Robledo, M., & Valencia Agudelo, L. M. (n.d.). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y estilos de liderazgo. Empresa de servicios de salud - Manizales. Universidad de Manizales. https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/4200

Flavio Javier, F. J., Espinoza Gálvez, R., Ramos Huamán, O. M. D. C., & Pompeyo, G. A. A. (2021). Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, *5*(1), 92–112. https://doi.org/10.37956/jbes.v5i1.163

Alva Llatas, P. N. (2021). Relación entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de una entidad privada en Lima, periodo 2021. *Repositorio institucional-WIENER*. https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5232

Correa Sánchez, L. Y. (2023). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la ocurrencia de accidentes de trabajo en personal sanitario de urgencias de la E.S.E Vidasinú, enero-marzo 2019- 2021*. https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/7746

Di Tecco, C., Nielsen, K., Ghelli, M., Ronchetti, M., Marzocchi, I., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2020). Improving Working Conditions and Job Satisfaction in Healthcare: A Study Concept Design on a Participatory Organizational Level Intervention in Psychosocial

Risks Management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(10), Article 10. https://doi.org/10.3390/ijerph17103677

Estrada, M. G. (2022). *Carga de trabajo de enfermeria en unidad de cuidados intensivos en un hospital de tercer nivel de atencion*. http://riaa.uaem.mx/xmlui/handle/20.500.12055/2248

Gaspar, T., Gomez-Baya, D., Guedes, F. B., & Correia, M. F. (2023). Health Management: Evaluating the Relationship between Organizational Factors, Psychosocial Risks at Work, Performance Management, and Hospital Outcomes. *Healthcare*, *11*(20), Article 20. https://doi.org/10.3390/healthcare11202744

Gil Parra, M. A., & Velandia Delgado, L. M. (2019). *Control del riesgo psicosocial en enfermeras del área gineco-obstetricia del hospital universitario Erasmo Meóz- Cúcuta*. http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15497

Herrera Cardona, A., & Castañeda Sánchez, V. (2020). Síndrome de trabajador quemado: Existencia del burnout sector salud. *Cultura del Cuidado Enfermeria*, *17*(1), 32-44.

Kisa, S., Kisa, A., & Younis, M. Z. (2009). A discussion of job dissatisfaction and burnout among public hospital physicians. *International Journal of Health Promotion and Education*, *47*(4), 104-111. https://doi.org/10.1080/14635240.2009.10708168

Medina Pariente, N. M., Heredia Llatas, F. D., Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, *19*(1), 55-68. https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55

Méndez Beltrán, J., & Botero Carvajal, A. (2019). *Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial*. https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/2659

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD EL BOSQUE, LA VICTORIA, CHICLAYO, 2018. (s. f.). Recuperado 24 de octubre de 2024, de https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475

Quito Pinduisaca, M. E., & Matovelle Romo, M. M. (2022). Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *7*(Extra 1), 786-806.

Shi, Y., Xue, H., Ma, Y., Wang, L., Gao, T., Shi, L., Wang, Y., Cui, M., Wang, C., Yang, X., Liu, M., Fan, L., & Yan, G. (2020). Prevalence of occupational exposure and its influence on job satisfaction among Chinese healthcare workers: A large-sample, cross-sectional study. *BMJ Open*, *10*(4), e031953. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-031953

Sigampa, J. B., Diaz, E. del V., Romero, M. L., Diez, M. F., Montenegro, F., Cufre, C., Montero, E., Ascuet, D., & Rojo, Z. (2019). Carga de trabajo , percepción y repercusión en la salud de las enferemeras y en la organización de hospitales públicos provinciales de Córdoba. *Crear en Salud*, *13*, Article 13. https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revcs/article/view/31498

Zamorano Díaz, D. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. *Gestión de las Personas y Tecnología*, *9*(25), 88-90.

-Osorio Echeverry, D. C., Ochoa Robledo, M., & Valencia Agudelo, L. M. (2020). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y estilos de liderazgo. Empresa de servicios de salud-Manizales.

Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima)

Kisa, S., Kisa, A. y Younis, MZ (2009). Un análisis de la insatisfacción laboral y el agotamiento entre los médicos de hospitales públicos. Revista internacional de promoción y educación en salud , 47 (4), 104–111. https://doi.org/10.1080/14635240.2009.10708168

Rodriguez-Giraldo, L. C., & Garcia-Arenas, S. (2024). Síndrome de Burnout en líderes de equipos de trabajo de IPS básica del sector salud.

Fierro Escalante, M. A. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito [Trabajo de fin de carrera, Universidad Internacional SEK Ecuador].

Capelo Ramón, C. D. R. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de Latinoamérica (Master's thesis, Universidad del Azuay).

Ospina Saldarriaga, M., Enríquez Rendon, E., & Idrobo Paredes, R. F. (sin fecha). Factores de riesgo psicosocial intralaboral asociados a la productividad del personal médico y de enfermería. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

García Lopesino, M. J., Marín Martínez, A., & Rodríguez Mansilla, J. (2021). Estrategias de intervención para la reducción de riesgos psicosociales en personal de salud. Universidad de Extremadura.

Fierro Escalante, Mariella Abigail. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito. Universidad Internacional SEK Ecuador.